

STRATEGI KOMUNIKASI ORGANISASI SERIKAT PEKERJA NASIONAL PT. PARKLAND WORLD INDONESIA DALAM MENINGKATKAN KESEJAHTERAAN KARYAWAN (Studi Kasus Di PT. Parkland World Indonesia)

April Laksana¹, Noerma Kurnia Fajarwati²
^{1,2} Ilmu Komunikasi, Universitas Bina Bangsa
Email: Riskalaksana87@gmail.com

ABSTRACT

Labor is an important element in the development process. Labor development is directed at improving the quality and contribution of the workforce. The more labor, the more demands / problems from workers to the company will be. The purpose of establishing a Tongue Workers Union or as a mediation between workers and companies is to fight for and protect the rights of workers. The purpose of this study was to find out the Communication Strategy used by the National Workers Union in improving the welfare of employees of PT Parkland World Indonesia and To find out the inhibiting factors and drivers of the National Workers Union in improving the welfare of employees of PT Parkland World Indonesia. This study uses a methodology of case studies or case studies. The results of this study are that PT Parkland World Indonesia's National Trade Union organization communication strategy in improving employee welfare has been effective. It is seen from the lack of employees conducting demonstrations to companies demanding wage increases because the National Labor Union negotiates with companies in an effort to increase wages, but in the process communication also found obstacles that occurred in the field, for this reason the task of the National Labor Union of PT Parkland World Indonesia was to give trust to its members.

Keywords: *Organizational communication strategy and employee welfare*

ABSTRAK

Tenaga kerja merupakan elemen penting dalam proses pembangunan. Pembangunan ketenagakerjaan diarahkan untuk meningkatkan kualitas dan kontribusi tenaga kerja. Semakin banyak tenaga kerja maka akan semakin banyak pula tuntutan/permasalahan dari para pekerja terhadap perusahaan. Tujuan dibentuknya Serikat Pekerja penyambung lidah atau sebagai mediasi antara buruh dengan perusahaan untuk memperjuangkan dan melindungi hak-hak para pekerja. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui Strategi Komunikasi yang digunakan Serikat Pekerja Nasional dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan PT Parkland World Indonesia dan Untuk mengetahui faktor-faktor penghambat dan pendorong Serikat Pekerja Nasional dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan PT Parkland World Indonesia. Penelitian ini menggunakan metodologi studi kasus atau *case study*. Hasil penelitian ini adalah strategi komunikasi organisasi Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan sudah berjalan efektif hal ini dilihat dari kurangnya karyawan melakukan demo kepada perusahaan menuntut kenaikan upah karena Serikat Pekerja Nasional melakukan negosiasi dengan perusahaan dalam upaya kenaikan upah, tetapi dalam proses komunikasi juga ditemukan kendala-kendala yang terjadi dilapangan, untuk itulah tugas dari Serikat Pekerja Nasiona PT Parkland World Indonesia untuk memberikan kepercayaan kepada anggotanya.

Kata Kunci : *Strategi komunikasi organisasi dan Kesejahteraan karyawan*

PENDAHULUAN

Tenaga kerja merupakan asset yang sangat penting dalam perusahaan selain uang. Karena tenaga kerja yang solid memberikan dampak positif dalam perusahaan, menambah income perusahaan maka perusahaan berkewajiban untuk memberikan kepuasan kepada karyawan dengan memberikan kesejahteraan yang baik berupa pemberian upah minimal sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional) berdasarkan pada kebutuhan tenaga kerja wilayah kerjanya.

PT. Parkland World Indonesia merupakan salah satu perusahaan yang terletak di daerah Kabupaten Serang tepatnya di daerah Cikande. PT. Parkland World Indonesia merupakan produsen sepatu di Indonesia yang berkualitas kelas dunia. Produk yang dihasilkan sepatu basket, sepatu *autoclaciave*, sepatu *skateboard*, sepatu anak-anak, dan sepatu olah raga lainnya. Memproduksi sepatu dengan merek Adidas dan memiliki kualitas yang tinggi diseluruh Negara menjadi salah satu perusahaan sepatu terbesar di Indonesia, serta memiliki beberapa pabrik lainnya di Jepara.

Dalam tatanan organisasi yang berada di PT. Parkland World Indonesia itu sendiri memiliki serikat pekerja nasional dimana sebuah organisasi yang menjadi sebuah perkumpulan para pekerja dan karyawan dalam mengapresiasi keluhan dan memberikan kontribusi terhadap perusahaan untuk produktifitas serta meningkatkan kualitas, kepuasan kerja bagi pekerja.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut di atas maka Menteri Ketenagakerjaan (Menaker), M. Hanif Dhakiri, mengimbau kepada pekerja di semua perusahaan untuk memiliki Serikat Pekerja/Serikat Buruh yang kuat. Keberadaan serikat pekerja bisa menjadi media untuk memperjuangkan kesejahteraan buruh, seperti membuat kesepakatan Perjanjian Kerja Bersama (PKB) antara pekerja dan perusahaan.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kelancaran jalannya perusahaan adalah masalah kesejahteraan dari para karyawannya. Kesejahteraan karyawan menjadi hal penting yang harus di perhatikan oleh perusahaan. Sudah menjadi hal yang wajar jika karyawan berpindah dari satu perusahaan ke perusahaan lain. Bukan karena tidak nyaman, hal ini dilakukannya untuk mendapatkan *benefit* yang lebih baik. Bisa jadi ia merasa nyaman bekerja

di perusahaan A, tetapi kemudian ia melihat perusahaan B yang menawarkan *benefit* lebih baik dari perusahaan A, maka kemungkinan untuk pindah ke perusahaan B pasti ada.

Perusahaan dan karyawan pada hakekatnya saling membutuhkan, karyawan adalah asset perusahaan karena tanpa adanya sumber daya manusia maka perusahaan tidak akan bisa berjalan, begitu juga karyawan tidak dapat menunjang kesejahteraan hidupnya tanpa adanya perusahaan sebagai tempat mencari nafkah sekaligus implementasi dari disiplin ilmu yang mereka miliki sendiri. Maka karyawan harus diperhatikan kesejahterannya jangan hanya dituntut kewajibannya saja dengan berbagai macam beban pekerjaan, begitu pula dengan karyawan yang jangan hanya menuntut hak mereka tetapi pekerjaan dan tanggung jawab sebagai karyawan tidak diselesaikan. Namun masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan karyawannya sehingga karyawan menjadi kehilangan motivasi, malas, dan terkesan tidak baik hasil pekerjaannya. Sehingga mereka beranggapan bahwa sekeras apa pun mereka bekerja perusahaan tidak mempedulikan mereka, apalagi untuk memberikan kesejahteraan dan imbalan yang layak untuk mereka.

Kesejahteraan yang diberikan sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik dan mental karyawan beserta keluarganya. Pemberian kesejahteraan akan menciptakan ketenangan, semangat kerja, dedikasi, disiplin, dan sikap loyal karyawan terhadap perusahaan. Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.

Program kesejahteraan adalah balas jasa tidak langsung atau imbalan di luar gaji atau upah yang diberikan kepada karyawan dan pemberiannya tidak berdasarkan kinerja karyawan tetapi didasarkan pada keanggotaannya sebagai bagian dari organisasi yang berguna untuk memenuhi kebutuhan karyawan di luar upah atau gaji.

Kesejahteraan itu merupakan sasaran pokok terlepas dari sistem dan teknologi apapun yang dipakai dalam proses produksi. Salah satu aspek dari pada kesejahteraan manusia ialah keselamatan dan kesehatan kerja terutama dalam era industrialisasi. Pekerja yang kesejahterannya buruk, tidak hanya menyebabkan rasa kecil hati tetapi produktivitas

mereka akan menurun. Lebih lanjut mereka tidak menaruh minat, apatis dalam melakukan pekerjaan dan loyalitas mereka terhadap perusahaan akan berkurang pula.

Strategi Komunikasi Organisasi

Secara terminologis istilah strategi mengandung arti yang multi dimensional. Dalam praktik sehari-hari, istilah strategi ini biasanya disamakan dengan “siasat” atau “taktik”. Karena itulah kata “strategi” ini sering digunakan ketika seseorang bermaksud menjelaskan tentang siasat atau kiat.

Dari 8 (delapan) makna strategi diatas, ada 4 (empat) makna strategi yang maknanya berkorelasi dengan strategi komunikasi dalam konteks serikat pekerja, yakni:

1. Strategi sebagai penentu tujuan jangka panjang, program kerja, dan alokasi sumber daya.
2. Strategi sebagai pola pengambilan keputusan yang saling mengikat
3. Strategi sebagai penentu imbalan, baik ekonomis maupun non-ekonomis
4. Strategi sebagai pernyataan keinginan strategis.

Komunikasi organisasi adalah pertukaran esan lisan, tertulis dan nonverbal diantara orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Komunikasi dalam organisasi dapat terjadi dalam bentuk kata-kata yang tertulis atau yang di ucapkan, atau simbol-simbol yang menghasilkan perubahan tingkah laku dalam organisasi, baik antara manajer dengan karyawan yang terlibat dalam pemberian atau pertukaran informasi

Kesejahteraan Karyawan

Menurut Malayu S.P. Hasibuan kesejahteraan adalah balas jasa lengkap (materi dan non materi yang diberikan oleh pihak perusahaan berdasarkan kebijaksanaan. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktifitasnya meningkat.

Kesejahteraan adalah dapat dipandang sebagai uang bantuan lebih lanjut kepada karyawan. Terutama pembayarannya kepada mereka yang sakit, uang bantuan untuk tabungan karyawan, pembagian berupa saham, asuransi, perawatan dirumah sakit, dan pension.

Menurut Hasibuan “Program kesejahteraan karyawan adalah balas jasa pelengkap (material dan nonmaterial) yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan”. Program

kesejahteraan karyawan merupakan jenis kompensasi pelengkap di mana hampir semua organisasi memberikannya kepada setiap karyawannya yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai. Tujuannya untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental karyawan agar produktivitas kerjanya meningkat.³

Definisi kesejahteraan seperti yang dikemukakan oleh Andrew F. Sikula dalam Hasibuan, yakni “kompensasi tidak langsung adalah balas jasa yang diterima oleh pekerja dalam bentuk selain upah atau gaji langsung”.

Jenis-jenis kesejahteraan yang diberikan adalah financial dan nonfinansial yang bersifat ekonomis, serta pemberian fasilitas dan pelayanan”. Pemberian kesejahteraan perlu diprogram dengan sebaik-baiknya, supaya bermanfaat dalam mendukung tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Program kesejahteraan harus diinformasikan secara terbuka dan jelas, waktu pemberiannya tepat dan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Berbagai jenis program kesejahteraan kepada karyawan yang tertera pada tabel dibawah ini adalah :

Tabel II.1 Jenis-jenis kesejahteraan karyawan

No	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang Pensiun	Tempat Ibadah	Kesehatan
2	Uang Makan	Kafeteria	Mobil Jemputan
3	Uang Transport	Olahraga	Penitipan Bayi
4	Tunjangan Hari Raya	Kesenian	Bantuan Hukum
5	Bonus	Pendidikan/Seminar	Penasihat Keuangan
6	Uang Duka	Cuti dan Cuti Hamil	Asuransi / Astek
7	Pakaian Dinas	Koperasi dan Toko	Kredit Rumah
8	Uang Pengobatan	Izin	

Kesejahteraan yang bersifat ekonomis adalah bentuk perlindungan terhadap bahaya pertama yang umum diperhatikan perusahaan adalah asuransi”. Program asuransi ini bias berbentuk asuransi jiwa, asuransi kesehatan, dan asuransi kecelakaan. Di samping asuransi ada beberapa benefits bukan asuransi yang dapat meningkatkan perasaan atau jaminan keamanan. Benefits tersebut bermaksud untuk menjamin penghasilan karyawan sebelum dan sesudah pensiun.

Menurut Hasibuan, “Kesejahteraan yang bersifat ekonomis adalah imbalan yang dibayarkan pada para pekerja/anggota organisasi untuk meningkatkan kesejahteraannya secara ekonomis”. Diantaranya dapat berbentuk :

1. Tunjangan hari raya, yaitu diberikan dalam bentuk uang kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan.
2. Uang pensiun, dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang sebagai bentuk terima kasih perusahaan karena telah ikut menjalankan kesuksesan perusahaan.
3. Uang pengobatan, dana yang diberikan kepada karyawan berupa uang pengobatan untuk melindungi kesehatan karyawan.
4. Pakaian dinas, seragam yang digunakan karyawan sehari-hari dalam bekerja.
5. Transport, dana yang digunakan sebagai pengganti biaya perjalanan dinas karyawan.
6. Uang duka, bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan yang sedang mengalami duka atau musibah kematian.

Kesejahteraan yang bersifat fasilitas adalah kegiatan-kegiatan yang secara normal harus dilakukan karyawan sendiri dalam kehidupan sehari-harinya”. Dalam kenyataannya, banyak perusahaan yang menyediakan berbagai bentuk bantuan atau pelayanan dibidang kehidupan rutin karyawan tersebut. Masingmasing program pelayanan bermaksud untuk memenuhi berbagai kebutuhan yang terus menerus. Diantaranya dapat berbentuk :

1. Olahraga, bentuk kegiatan yang diberikan oleh perusahaan untuk meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan.
2. Pendidikan/seminar, program yang diberikan oleh perusahaan untuk karyawan agar memperoleh pengetahuan dan keterampilan.
3. Cuti, perusahaan memberikan waktu libur, terutama waktu kerja yang berada ditengah dua hari libur.
4. Koperasi, program yang diberikan perusahaan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pembelian serta pinjaman multiguna.
5. Izin, program yang diberikan perusahaan kepada karyawannya yang sedang hamil tua, kecelakaan atau sakit berkepanjangan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kesejahteraan bersifat fasilitas adalah sarana yang disediakan perusahaan dan berguna untuk melayani karyawan dalam kehidupan sehari-harinya.

Serikat Pekerja

Secara definitif, seperti tercantum dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2002 tentang ketenagakerjaan, serikat buruh atau serikat pekerja berarti organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja baik diperusahaan maupun diluar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja serta meningkatkan kesejahteraan pekerja dan keluarga.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metodologi studi kasus atau *case study*. *Case study* kualitatif sebagai penelitian yang menggunakan bukti empiris dari satu atau lebih organisasi dan peneliti berusaha mempelajari permasalahan dalam konteksnya. Bukti diperoleh dari berbagai sumber meskipun realitanya sebagian besar berupa data wawancara dan dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Strategi komunikasi organisasi yang digunakan Serikat Pekerja Nasional yang digunakan dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. Parkland World Indonesia

1. Penentu tujuan jangka panjang, program kerja, dan alokasi sumber daya

Serikat pekerja atau hubungan industrial berhubungan dengan kesepakatan antara pengusaha dan pekerja PT Parkland World Indonesia suatu organisasi dan pemerintah di tingkat pusat, dan dengan hukum tentang ketenagakerjaan dan kesepakatan bersama. Konsep hubungan antarpekerja PT Parkland World Indonesia menunjukkan desentralisasi antara pengusaha dan pekerja PT Parkland World Indonesia secara individu pada semua tingkat, tetapi secara khusus untuk level organisasi dan kelompok. Dasar hubungan industrial adalah lembaga bipartit yang berpusat pada pengusaha dan pekerja PT Parkland World

Indonesia organisasi dan yang membahas semua permasalahan tenaga kerja dan upah, dan lembaga tripartit yang melibatkan pemerintah dalam urusan hukum.

Dalam setiap kesepakatan organisasi diperlukan tujuan jangka panjang yang biasanya akan dievaluasi minimal setahun sekali, program kerja PSP SPN PT PWI dengan membuat Program kerja bidang advokasi, program kerja bidang Kesehatan dan Kesejahteraan (Kesra), program kerja bidang keagamaan, program kerja bidang Pendidikan, program kerja bidang Humas dan Dokumentasi, program kerja bidang Pemberdayaan Perempuan, program kerja bidang organisasi, program kerja bidang Olah raga dan Kesenian diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan dan alokasi sumber daya, hal ini dilakukan agar rencana kerja yang telah disusun berjalan sesuai dengan rencana, begitu pula dengan Serikat Pekerja Nasional (SPN) PT. Parkland World Indonesia.

2. Pola pengambilan keputusan yang saling mengikat

Sesuai tugas Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia yaitu sebagai mediasi antara pihak perusahaan dengan karyawannya dalam hal pengambilan keputusan dimana Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia sebagai penyambung lidah atau menampung segala aspirasi anggotanya harus bersifat netral saling mengikat kedua belah pihak. Pengambilan keputusan disini yaitu dengan membuat kebijakan yang menguntungkan kedua belah pihak antara perusahaan dan pekerja antara lain dengan cara bernegosiasi

3. Penentu imbalan baik ekonomis maupun non ekonomis

Tugas dari serikat pekerja adalah untuk mensejahterakan bagi kedua belah pihak baik perusahaan maupun para pekerja. Dimana fungsi dan tugasnya serikat pekerja sebagai penyambung lidah atau jembatan antara perusahaan dengan pekerja. Serikat pekerja melakukan komunikasi dengan perusahaan untuk kepentingan bersama terutama yang berhubungan dengan imbalan yang diberikan kepada pekerja yang telah bekerja dengan baik dan loyal. Imbalan merupakan suatu interpretasi yang diberikan oleh perusahaan baik berupa ekonomis yaitu kenaikan gaji, tunjangan pendidikan dan tunjangan kesehatan maupun imbalan yang bentuknya non ekonomis seperti kenaikan jabatan, promosi serta rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.

4. Pernyataan keinginan strategis

Strategi komunikasi organisasi yang dibangun oleh Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia bertujuan untuk terlaksananya seluruh program kerja dan tujuan jangka panjang yang telah disepakati bersama dalam rapat kerja tahunan antara pihak Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia dengan perusahaan dan manajemen perusahaan. Baik program-program yang sudah berjalan maupun yang sedang berjalan, tetapi terus terarah pada pemusatan daya kreativitas dan mendorong organisasi ke posisi yang semakin maju.

Faktor-faktor pendukung dan penghambat Serikat Pekerja Nasional dalam membangun kepuasan kerja PT. Parkland World Indonesia

1. Faktor Pendorong yaitu dengan :

- a. Mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional PT Parkland Indonesia yaitu dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama PT. Parkland World Indonesia dengan PSP SPN dan PK FSBSI PT. Parkland World Indonesia.
- b. Mengeluarkan Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep : 49/MEN/2004 Tentang ketentuan nilai dan struktur skala upah.
- c. Mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, serikat pekerja harus berusaha bernegosiasi dengan pihak perusahaan dalam pemberian upah harus secara bijak disesuaikan dengan golongan, jabatan, masa kerja dan pendidikan.

2. Sedangkan Faktor penghambat yaitu:

- a. Kendala teknis yaitu Perbedaan jam kerja tersebut juga berpengaruh terhadap partisipasi anggota untuk mengikuti kegiatan organisasi serikat pekerja.
- b. Kendala psikologis adalah adanya sikap apatis karyawan baru mengenai organisasi serikat pekerja..
- c. Kendala budaya yaitu dalam bentuk individualisme tersebut dapat mempengaruhi proses komunikasi dalam bentuk stereotipe.

KESIMPULAN

1. Strategi komunikasi organisasi Serikat Pekerja Nasional PT Parkland World Indonesia dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan terutama yang berkaitan dengan kenaikan upah karyawan, serikat pekerja melakukan negosiasi dengan cara damai antara bitartait dengan pengusaha. Disini peran serikat pekerja sangat penting bagi anggotanya karena tugas dan fungsi serikat pekerja sebagai penyambung lidah atau sebagai mediasi' Segala aspirasi anggotanya ditampung dan disampaikan secara damai kepada perusahaan sehingga hasil dari pengambilan keputusan dapat menguntungkan kedua belah pihak. Sedangkan tugas dari serikat pekerja terhadap internal anggotanya yaitu dengan melakukan pendekatan secara personal dan memberikan pengertian serta pengetahuan tentang pentingnya ikutserta menjadi anggota serikat pekerja bagi pekerja itu sendiri maupun untuk keluarganya.
 - a. Faktor-faktor penghambat dan pendorong Serikat Pekerja Nasional dalam meningkatkan kesejahteraan karyawan PT. Parkland World Indonesia. Faktor pendukung : Mengeluarkan kebijakan-kebijakan yang bertujuan untuk melindungi tenaga kerja seperti UU Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 yang dilakukan oleh Serikat Pekerja Nasional PT Parkland Indonesia yaitu dengan membuat Perjanjian Kerja Bersama PT. Parkland World Indonesia dengan PSP SPN dan PK FSBSI PT. Parkland World Indonesia, Mengeluarkan Keputusan Menteri tenaga Kerja dan Transmigrasi RI Nomor Kep : 49/MEN/2004 Tentang ketentuan nilai dan struktur skala upah, Mengeluarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 78 Tahun 2015 tentang Pengupahan, serikat pekerja harus berusaha bernegosiasi dengan pihak perusahaan dalam pemberian upah harus secara bijak disesuaikan dengan golongan, jabatan, masa kerja dan pendidikan.
 - b. Sedangkan Faktor penghambat yaitu: Kendala teknis yaitu Perbedaan jam kerja tersebut juga berpengaruh terhadap partisipasi anggota untuk mengikuti kegiatan organisasi serikat pekerja, Kendala psikologis adalah adanya sikap apatis karyawan baru mengenai organisasi serikat pekerja, Kendala budaya yaitu dalam bentuk individualisme tersebut dapat mempengaruhi proses komunikasi dalam bentuk.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex Bryson (2003), *A Perfect Union? What Workers Want from Unions*,
[http://www.newunionsm.net/library/organizing/TUC%20-%20What%20Workers%20Want%20from%20Unions%20%202003.p df](http://www.newunionsm.net/library/organizing/TUC%20-%20What%20Workers%20Want%20from%20Unions%20%202003.pdf)
- Bruce Lau dan Stephen K. Johson (1999) *Pertumbuhan dan profitabilitas, produktivitas, turn over, Kualitas Kehidupan kerja*,
[http://www.researchgate.net/publication/232418125_The relationship_Between_satisfaction_Attitudes_and_Performance_An_Organizational_Level_Analysis](http://www.researchgate.net/publication/232418125_The_relationship_Between_satisfaction_Attitudes_and_Performance_An_Organizational_Level_Analysis)
- Cheri Ostroff (1992), *Kepuasan (Kepuasan kerja, komitmen, Penyesuaian, Stress), Karakteristik sekolah, Kinerja Organisasional*,
[http://www.researchgate.net/publication/232418125_The relationship_Between_satisfaction_Attitudes_and_Performance_An_Organizational_Level_Analysis](http://www.researchgate.net/publication/232418125_The_relationship_Between_satisfaction_Attitudes_and_Performance_An_Organizational_Level_Analysis)
- Clifford P. McCue dan Gerasimos A. Gianakis. 1997. *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*,
<http://www.jstor.org/stable/3380882>
- Dean Elmuti (2003), *Internet Self-aided teams, kualitas kehidupan kerja, kinerja karyawan*,
<http://www.jstor.org/stable/3380882>
- James P. Dee, 1959. *Written Communication In The Trade Union Local*, <http://onlinelibrary>
- Mitchell W. Fields James Wthacker, 1992, *Kualitas kehidupan kerja, komitmen organisasi, komitmen serikat pekerja, kepuasan pekerja*,
<http://amj.aom.org/content/35/2/4/39.abstract>
- Razali Mat Zin (2004), *Kualitas kehidupan kerja komitmen*,
<http://Journal.ugm.sc.id/gamaijb/article/download/5553/4524>
- Saul A. Rubenstein And John E. Mccarthy, 2016, *Union-Management Partnerships Teacher Collaboration, and student performance*,
[Journals.Sagepub.com/doi/abs/10.1177/00197939166](https://www.sagepub.com/doi/abs/10.1177/00197939166)
- Wildan Hakim, 2012, *Strategi Komunikasi Pekerja PersDalam Menyelesaikan Konflik Hubungan Industrial Di Perusahaan Media*, Fakultas Ilmu Hukum dan Ilmu Politik, Program Studi Ilmu Komunikasi, Kekhususan Manajemen Ilmu Komunikasi, FISIP, Universitas Indonesia, Jakarta.